

RINGKASAN

Ari Kuntardina, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Bisnis. **Analisis Pengaruh Organizational Justice, Leader-member Relation, Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intentions Perawat Dengan Moderator Perceived Ease of Movement (Studi Pada Rumah Sakit Kelas D Syarikat Muhammadiyah Jawa Timur).**

Promotor : Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.

Ko-Promotor : Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.,Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari permasalahan yang melatarbelakangi fenomena turnover perawat pada rumah sakit swasta pada saat adanya penerimaan CPNS Perawat. Dalam usaha memahami permasalahan turnover perawat dilakukan melalui turnover intentions, daripada actual turnover, dikarenakan turnover intentions dianggap mewakili actual turnover. Tingkat turnover dikatakan tinggi jika lebih besar dari 10%.

Anggapan bahwa adanya ketidakadilan dalam penggajian, pembagian jasa keperawatan (share of income from shift work), peraturan kekaryawan mengenai pasal pengangkatan dan penggolongan dan sistem pengangkatan perawat yang tidak sama dapat memengaruhi persepsi bahwa perawat diperlakukan secara tidak adil oleh pihak manajemen rumah sakit. Hal tersebut mengarah pada organizational justice, yaitu bagaimana pekerja merasa bahwa pihak yang berwenang dan pengambil keputusan ditempat kerja dalam memperlakukan mereka, pada akhirnya akan memengaruhi job satisfaction dan turnover intentions perawat.

Atasan langsung dianggap perawat sebagai perwakilan dari rumah sakit dan berhubungan langsung dengan perawat dalam kegiatan sehari-hari, memainkan peran selaku supervisor bagi perawat. Hubungan antara supervisor dengan perawat mempunyai pengaruh besar dikarenakan supervisor yang memberikan penugasan, bimbingan, pengarahan, motivasi, penghargaan, dan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hubungan perawat dan supervisor tersebut terdapat dalam leader-member relation pada contingency theory. Leader-member relation adalah derajat kepercayaan diri (confident), kepercayaan diri (trust), menghormati (respect), dukungan (support), dari anggota kelompok kerja kepada pemimpinnya. Leader-member relation diukur melalui pertukaran antara pemimpin dan bawahannya (leader-member exchange). Dalam pertukaran antara pemimpin dan bawahannya, seorang supervisor memperlakukan bawahannya berbeda antara satu sama lain. Bawahan yang termasuk dalam "in-group" mempunyai hubungan berkualitas tinggi dengan supervisornya, dibandingkan dengan bawahan dalam "out-group". Bawahan yang merasakan hubungan berkualitas tinggi dengan bawahannya mempunyai kemungkinan job satisfaction lebih baik. Mendorong peningkatan kinerja bawahan karena merasa diperhatikan, mendapatkan kepercayaan, dukungan dan perlindungan dari supervisornya dalam pelaksanaan tugas. Pada akhirnya menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intentions).

Penelitian ini juga mempertimbangkan persepsi perawat mengenai ketersediaan pekerjaan alternatif diluar organisasi tempatnya bekerja dan kemudahan untuk berpindah. Pada saat tidak terdapat penawaran pekerjaan alternatif yang menarik, perawat dengan tingkat job satisfaction rendah akan bertahan pada institusi rumah sakit tempatnya bekerja (turnover intentions rendah). Ketika terdapat penawaran pekerjaan dari rumah sakit yang dianggap *visible*, maka turnover intentions akan meningkat. Persepsi mengenai adanya kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif yang menarik akan mendorong perawat untuk mempertimbangkan *alternative employment*. Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) perawat dianggap sebagai tersedianya (*availability*) kesempatan atau peluang mendapatkan alternatif pekerjaan yang menarik. *Perceived ease of movement* menjadi moderator yang mempengaruhi hubungan antara job satisfaction dan turnover intentions. *Perceived ease of movement* adalah persepsi individu mengenai daya tarik (*attractiveness*) dan tersedianya (*availability*) kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif, serta kemampuan yang dirasakan seseorang untuk berpindah pada pekerjaan lain dan mobilitas individu yang menitikberatkan pada *individual's ability*.

Metode yang digunakan adalah metode survey, Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana pada 13 rumah sakit dibawah syarikat Muhammadiyah dengan klasifikasi D di Jawa Timur sejumlah 391, sedangkan sampel sebanyak 245. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan enam buah hipotesis dapat diterima dan berpengaruh signifikan. *Organizational justice* berpengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap job satisfaction. Berarti bahwa semakin baik keadilan yang dirasakan perawat diterima dari organisasinya maka akan semakin meningkatkan job satisfaction perawat. *Leader-member relation* berpengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap job satisfaction. Berarti bahwa semakin berkualitas hubungan antara supervisor dengan perawat, maka semakin meningkat job satisfaction yang dirasakan perawat. *Organizational justice* berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap turnover intentions. Berarti semakin baik *organizational justice* dirasakan oleh perawat maka semakin menurun turnover intentions yang dirasakan perawat. *Leader-member relation* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap turnover intentions perawat. Berarti semakin berkualitas hubungan antara supervisor dengan perawat sebagai bawahannya maka semakin menurun keinginan perawat untuk meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja. Job satisfaction berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap turnover intentions. Berarti semakin tinggi tingkat job satisfaction yang dirasakan perawat maka keinginan untuk meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja. *Perceived ease of movement* memoderasi hubungan job satisfaction terhadap turnover intentions dengan pengaruh signifikan dengan arah positif. Berarti *perceived ease of movement* memperkuat job satisfaction dalam memengaruhi turnover intentions perawat.

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam upaya menurunkan turnover intentions perawat pada saat terdapat penawaran pekerjaan alternatif yang dianggap mereka *visible*. Hal tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan job satisfaction perawat dengan cara meningkatkan *organizational justice* dan *leader-member relation*.